

Art. 10 -PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE- Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
2. I Responsabili di Area/Settore in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegnano le progressioni economiche secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui si fa integrale rinvio, nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo di comparto.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore :
 - di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica;
 - di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successive;
 - di tre anni per l'accesso alla terza posizione della Cat. D o successiva;
4. Il dipendente assunto tramite mobilità volontaria può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente, oltre al possesso dei requisiti di cui al comma 3).
5. In sede di accordo annuale, saranno definite le eventuali risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
6. La decorrenza della progressione economica orizzontale coincide con il 1 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione.
7. In caso di parità nella graduatoria finale di merito si dovrà tener conto nell'ordine dei seguenti criteri:
 - migliore valutazione;
 - maggiore anzianità complessiva nell'Ente.

Art. 11 – Criteri generali per CORRISPONDERE PER SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Settore di appartenenza.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si

- caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
 7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
 8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore di appartenenza.
 9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni previste in caso di assenza prolungata.
 10. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente individuate nell'ambito dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse del Fondo comparto.

Art. 12- INDENNITA' di Rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile è determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) di €. 30,00. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici o elettronici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, determinano conseguenze significativamente usuranti sul lavoratore;
 - Attività che, per la loro quotidiana e costante esposizione a rischio di posture incongrue non eliminabili concorrono a determinare nel lavoratore patologie a carico dell'apparato muscolo scheletrico palesando un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico degli addetti.
3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 15 e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto)
4. Il Responsabile di Area individua con proprio provvedimento i dipendenti ai quali attribuire l'indennità di rischio.
5. La corresponsione cesserà nel momento in cui verrà a cessare la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione stessa.
6. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

ART. 13- INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi individuati dall'Amministrazione in cui necessita gestione di cassa (denaro contante, valori bollati) compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale cui viene conferito con atto la nomina ad agente contabile in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa di importo superiore ad €. 2.000,00 annui, secondo quanto segnalato dai singoli Responsabili di Area, per le sole giornate di effettivo servizio prestato (con esclusione quindi dei periodi di assenza qualunque ne sia la causa), nella misura seguente (tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali art. 36 CCNL 14.09.2000):
 - a) valore annuo da € 2.000,01 ad € 5.000,00 indennità € 0,52 giornaliera
 - b) valore annuo oltre € 5001,00 fino ad € 30.000,00 indennità € 0,80 giornaliera
 - c) valore annuo oltre € 30.000,00 indennità € 1,50 giornaliera;
3. E' erogabile annualmente a consuntivo previa relazione di attribuzione del Responsabile di pertinenza che indichi il range di valori maneggiati, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

ART.14 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. L'istituzione della reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente
2. Gli orari della reperibilità saranno necessariamente modulati sugli orari di chiusura degli uffici.
3. Il compenso, da liquidarsi mensilmente, per i servizi in reperibilità è quello stabilito dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000.

ART.15 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2, lett. i CCNL 1/4/1999)

- 1 L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22/1/2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 1/4/1999 nell'importo massimo € 300,00 annui lordi) compensa le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle ruolo specifico di:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficio Elettorale, Archivista informatico, addetto degli Uffici Relazioni con il Pubblico, formatori professionali, messi notificatori con funzione di ufficiale Giudiziario Responsabile tributi, addetto ai servizi di protezione civile;
- 2 Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente . Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione.
- 3 Tali indennità non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità; nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di maggiore importo.

ART.16 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17, comma 2 lett. f, CCNL 1/4/1999, come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9/5/2006)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 1/4/1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9/5/2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Area e/o titolari di posizione organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
2. Entro il mese di gennaio i Responsabili di Area e/o titolari di Posizione Organizzativa, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'area di appartenenza, i destinatari delle indennità di cui al comma 1. Resta inteso che gli stessi responsabili e/o titolari di Posizione Organizzativa, non potranno adottare i provvedimenti di che trattasi in assenza della contrattazione decentrata integrativa annuale che individui le risorse a disposizione dell'Ente per queste finalità, da svolgersi tassativamente entro il mese di dicembre dell'anno precedente.
3. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
5. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di area o titolari di posizione organizzativa provvede al riparto delle somme tra le varie aree, sulla base delle unità di personale interessate.
6. In applicazione di quanto sopra, le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle figure professionali individuate su proposta dei Responsabili di Area o titolare di p.o. nel caso in cui la posizione di lavoro presenti necessariamente uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
 - b) Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
 - c) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 - d) Responsabilità di concorso decisionale;
 - e) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (es. responsabile della sicurezza).
7. Oltre alla valutazione delle fattispecie di rilevante responsabilità di cui al punto precedente, il Responsabile del Settore, ai fini dell'attribuzione dell'indennità in oggetto, dovrà fare riferimento anche ai seguenti criteri di valutazione con attribuzione dei relativi punteggi a fianco indicati:
 - a) Complessità di procedimenti massimo 4 punti.
 - b) Coordinamento di personale 1 punto se maggiore o uguale a 5 unità, 0,5 punti se minore.
 - c) Responsabilità specifiche, sostitutive, specialistiche massimo 2 punti.
8. Al fine di omogeneizzare e verificare le proposte avanzate dai Responsabili di Area, le stesse verranno analizzate in Conferenza dei Responsabili. Sulla base delle valutazioni espresse, ciascun Responsabile predisporrà il decreto di nomina.

9 L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 2.000,00, è determinata dal Responsabile del Settore di appartenenza sulla base della tipologia e del peso della responsabilità conferita ed applicando i criteri sopra specificati ed è quantificata in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. In caso di incapienza del fondo a ciò destinato, le indennità verranno rideterminate proporzionalmente.

PUNTEGGI >INDENNITA'

Fino a 1 punto : € 300,00;

Da 1,5 punti a 2,4 : € 600,00;

Da 2,5 punti a 3, 4: € 1000,00;

Da 3,5 punto a 4, 4: € 1.5000,00;

Da 4,5 a 5, 4 : € 1.700,00;

Da 5, 5 punti a 7 : € 2.000,00

10 L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili. La stessa verrà rideterminata proporzionalmente per il personale di ruolo con contratto di lavoro a tempo parziale, ed ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

11 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

12 L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del DL n. 112/2008.

13 Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno.

ART. 17– COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.

1. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile o titolare PO del Settore competente.
3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:
 - a. incentivi per la progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016
 - b. recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. D.Lgs. 446/1997);
 - c. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Responsabile o titolare PO del Settore competente.
5. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 18 - PREMIO DI EFFICIENZA

1. Ai sensi dell'art. 27 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, fermo restando quanto disposto dall'articolo 61 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di performance e validati dal proprio organismo di valutazione.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile o titolare PO e/o la Conferenza dei Responsabili - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale - propone all'Amministrazione (Giunta Comunale) la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - a) l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio
 - b) la quantificazione dell'entità del risparmio previsto
 - c) la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3)
 - d) i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale
3. La parte residua del risparmio (1/3) è destinata ad incremento dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.
4. Il Responsabile o titolare PO valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.

5. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Responsabile o titolare PO ed è validato dal Nucleo di Valutazione.

ART. 19 – PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA e/ o in convenzione

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 14 del vigente C.C.N.L. l'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale utilizzato in convenzione

ART. 20 – PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22/1/2004 il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione e per ogni altro presupposto.

ART. 21 – SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO PARZIALE

1. Il personale in servizio con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

ART. 22 – PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

1. L'amministrazione può adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche, nei termini e modalità di cui all'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 6/7/2011.
2. I piani sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

Art. 23 - INCREMENTO DELLE RISORSE VARIABILI.

1. A seguito dei recenti orientamenti dell'Aran, questa Amministrazione, qualora siano rispettati tutti i vincoli finanziari (pareggio di bilancio, vincoli alla spesa del personale e rispetto della propria capacità di spesa), può incrementare le risorse variabili, in presenza dei seguenti requisiti:
 - L'incremento deve comunque essere correlato ad obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati nel piano della performance o altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
 - Le risorse devono comunque essere previste negli strumenti di programmazione di bilancio sulla base di decisioni assunte nel rispetto degli ordinamenti e delle vigenti disposizioni di legge;
 - L'ammontare dell'incremento deve essere comunque correlato alla rilevanza dei risultati attesi e al maggior impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando la necessità di rispettare i parametri di bilancio;
 - Le risorse sono erogate solo a consuntivo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa
2. Le risorse possono essere utilizzate anche per finanziare istituti del trattamento accessorio tra quelli previsti dall'art. 17, diversi dalla produttività, purché finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti assunzione di responsabilità, necessarie per raggiungere obiettivi di performance organizzativa (turno, reperibilità, ecc).
3. Il risultato conseguito attraverso l'incremento delle risorse collegato ad un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, conseguito attraverso un concreto e tangibile aumento delle prestazioni del personale, per effetto dell'introduzione di un'organizzazione del lavoro per turni o di un servizio di reperibilità, è direttamente ed immediatamente verificabile anche su base mensile; le risorse sono erogate solo a consuntivo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

Art. 24 proventi Art. 208 CDS previdenza complementare

1. Le parti danno atto che per la previdenza complementare per i dipendenti con profilo di vigilanza a tempo indeterminato, la disponibilità e la consistenza delle somme da destinare alla previdenza sarà verificata e definita annualmente e discrezionalmente dalla Giunta comunale in relazione all'andamento degli introiti derivanti da violazioni del CDS., procedendo con accordo successivo a stabilire le modalità di gestione delle risorse e dell'erogazione delle relative eventuali somme.

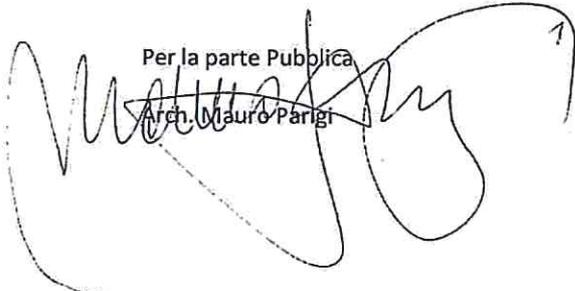
art. 25 NORME FINALI

1 Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'esercizio 2013, ai sensi dell'art. 65 commi 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 150/2009. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'esercizio 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011

2 Le parti danno reciprocamente atto che gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorreranno esclusivamente a seguito della positiva certificazione da

parte del Revisore dei Conti apposta sulle relazioni di corredo allo stesso prescritte dal vigente ordinamento (Relazione Illustrativa e Tecnica-Finanziaria), ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012.

Per la parte Pubblica
Arch. Mauro Parigi



OOSS

CGIL/FP Manuel Anselmi

CISL/FP Stefano Catalucci

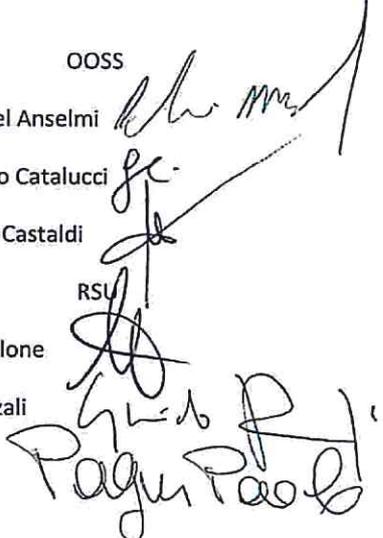
UIL /FP Mauro Castaldi

RSU

Francesco Ballone

Guido Provenzali

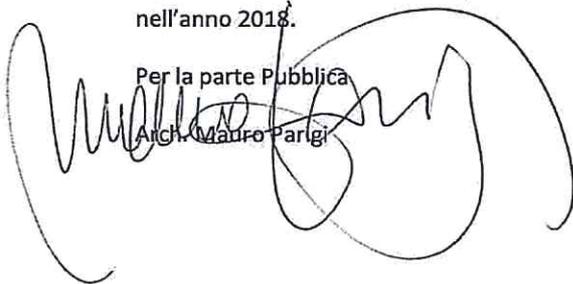
Paolo Pagnini



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Nonostante la volontà espressa all'interno del CDI di applicare gli istituti in esso contenuti già a partire dell'anno 2017, le parti concordano che, essendo il CDI sottoscritto nel 2018, non sarà possibile l'applicazione degli istituti che prevedevano differenziazioni sull'applicazione rispetto al precedente CDI come per le particolari responsabilità (per le quali potrà applicarsi il precedente CDI) ; le parti danno atto che per quanto riguarda l'erogazione dei premi annuali e delle progressioni orizzontali potrà essere applicato il presente CDI anche per l'anno 2017, a seguito di valutazione delle performance che avverrà nell'anno 2018.

Per la parte Pubblica
Arch. Mauro Parigi



OOSS
CGIL/FP Manuel Anselmi
CISL/FP Stefano Catalucci
UIL /FP Mauro Castaldi
RSU
Francesco Ballone
Guido Provenzali
Paolo Pagnini

